UNIVERSITÉ PARIS 8 VINCENNES-SAINT-DENIS

LAPPS (EA 4386) Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale

UFR de Psychologie

MASTER PROFESSIONNEL ET RECHERCHE

PSYCHOLOGIE SOCIALE DU TRAVAIL ET RESSOURCES HUMAINES

Livret Pédagogique

Promotion : 2013- 2014

Directeur : Pr. Rémi Finkelstein

Le Master professionnel et recherche « psychologie sociale du travail et ressources humaines » : mode d'emploi

Hommage aux « survivants » !

Vous qui venez d'être sélectionnés dans ce Master professionnel de psychologie sociale et travail appliqué aux ressources humaines, toute l'équipe d'enseignants tient à vous féliciter et à vous rendre hommage pour votre ténacité dans votre engagement au sein de la discipline, et vous qui venez d'une autre filière, pour votre curiosité ainsi que pour votre sens du « challenge ». Notre objectif est que vous puissiez tirer de cette formation à la fois un enrichissement personnel et de multiples compétences en vue de votre professionnalisation. Pour réaliser un tel objectif, le programme de l'année sera particulièrement dense et exigera de votre part un fort investissement excluant toute autre activité professionnelle ou de formation. Ce livret de présentation de votre Master 2 doit vous permettre d'avoir une vue d'ensemble sur les enseignements, leurs contenus et l'emploi du temps. Vous trouverez également un guide de « bonne conduite » à l'usage des étudiants et des enseignants (voir en annexe 1), un exemplaire de la convention de stage (annexe 2) et un guide pour l'élaboration du mémoire de fin de cursus (annexe 3). En faisant le choix d'un regroupement des enseignements au 1er semestre nous avons privilégié une option vous permettant une plus grande disponibilité dans votre stage qui joue un rôle important dans le dispositif. En effet, le stage se distingue clairement des stages professionnalisant classiques dans le sens où il vous sera demandé de répondre à une véritable commande émanant d'une organisation et répondant à une utilité attestée. Nous souhaitons, par ailleurs, faire en sorte que cette année de professionnalisation soit l'occasion non seulement de créer des liens de solidarité et d'entraide entre vous mais aussi de solliciter une aide plus individualisée auprès des enseignants, qu'ils soient enseignants chercheurs ou professionnels. Il s'agit là d'un appel non équivoque à la participation afin de marquer une rupture avec le modèle classique de l'étudiant passif et distancié dominant les premières années universitaires !

Quelques orientations stratégiques.

L'approche du prochain quadriennal (2013- 2017) a conduit la section de psychologie sociale à reformuler son offre de formation en privilégiant l'acquisition de compétences associées au domaine des risques psycho-sociaux. Dans cette nouvelle configuration, les apports théoriques et méthodologiques de la psychologie sociale constituent une valeur ajoutée qui doit permettre aux étudiants de se positionner sur le marché en tant qu'experts plutôt qu'en tant que simples techniciens du domaine. La formation est ainsi conçue comme un « laboratoire d'idées opérationnelles » faisant le lien entre théories, modèles dérivés et pratiques professionnelles. L'ensemble des enseignants s'efforcera d'établir ce lien lorsqu'ils le jugeront nécessaire dans le vaste domaine des RH (GPEC, formation, bilan de compétence, management d'équipe, RPS, etc..). Nous ne pouvons que nous réjouir de ces nouvelles dispositions qui ancrent notre Master professionnel dans sa discipline de référence en accentuant les aspects potentiellement différenciateurs que vous pourrez faire valoir face à la concurrence, en tant que futurs diplômés, sur le marché du travail. En définitive, cette réorganisation vous offre une chance supplémentaire d'accéder à des orientations professionnelles diversifiées augmentant ainsi votre polyvalence et donc votre employabilité. C'est le vœu que nous formulons en vous souhaitant une année universitaire riche et studieuse !

Pour l'équipe pédagogique : Pr. **Rémi Finkelstein**

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Bilan de compétences	**La mise en œuvre opérationnelle du bilan :** . Identification des différents acteurs . Législation . Circuit de financement . Situer le bilan dans son environnement idéologique, personnel, sociologique, professionnel, d'entreprise . Analyse de la demande . Repérage des étapes, de l'organisation du bilan **II - Connaissance des techniques et pratiques :** . Tests psychotechniques . Inventaires, questionnaires... . Outil auto-évaluation . Outil d'autobiographie . Histoire et parcours de vie . Répertoires métiers : ROME, RFE, fiches CIDJ . cartes des emplois . Grille d'analyse des "Compétences" **III - Connaissance générales** . Marché du travail . Place de l'entreprise, organisation de l'entreprise (RH) . Référentiel métiers . Dispositifs emploi formation et institutions de prise en charge . Psychologie différentielle . Théories psychologiques . Choix, prise de décision . Déontologie **IV - Apports théoriques** . La formation sur le bilan de compétences aborde un spectre large de concepts et de théories relevant de la psychologie dont voici les principales : . Le soi, l'image de soi, l'auto évaluation, l'auto-connaissance, . les processus identitaires, ou l'expérience cognitive de soi (W sur les compétences) . Le rapport au conseiller et les processus inconscients . Le « Locus of Contrôl » et la norme d'internalité . Le développement personnel . Les processus identitaires et la double transaction . La motivation . Le processus de choix et de prise de décision
4 Séances de 3 heures	**Déroulement – pédagogie participative et active (avec mises en situation)**
	Après une introduction sur l'historique des bilans de compétences et l'expérimentation des Centres de Bilans de Compétences Interinstitutionnel en France, la première partie du cours traitera des modalités de mise en œuvre du Bilan notamment à travers les grands axes de la législation (l'ANI de 1991, la loi de 1992, le décret d'application de mars 1993). Les finalités du BdC, les règles déontologiques, les obligations du praticien, les dispositions spécifiques au BdC et au plan de formation, les dispositions spécifiques aux personnes sans emplois seront abordées. Une deuxième partie amènera les étudiants à s'interroger sur les concepts de compétences et de transfert de compétences. La troisième partie du cours, la plus importante, examine à travers une mise en pratique les trois phases du bilan de compétences : découverte interactive du processus d'évaluation, d'orientation, d'élaboration et de mise en œuvre d'un projet professionnel cohérent, des méthodes et outils d'investigation… Le cours s'achèvera par l'étude de synthèses de bilan et de retours d'expériences sur le Bilan de compétences.
Références historiques conseillées : ➢ Le bilan de compétences, Claude Lévy-Leboyer, Editions d'Organisation, 1993. ➢ Gestion des compétences et organisation du travail, P. Boisanger-Conseiller de synthèse Eurequip-1992	
Validation : Une épreuve écrite notée.	
Responsables du module : Daniel PITELET	

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Outils de formation	Ce module propose de connaître les méthodes et techniques pédagogiques nécessaires et appropriées au montage d'une formation en entreprise ou au sein d'une organisation. Il permet de connaître les règles d'emploi des différentes aides pédagogiques mises à la disposition des formateurs. Il insiste sur les outils actuels qui peuvent être utilisés pour faciliter le montage d'une formation adaptée aux besoins et attentes des cadres et salariés en entreprise : - Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (de la vidéo au serious game) et à la formation ouverte et à distance (FOAD) ; - Jeux de rôle, simulations et cas pratiques.
3 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Dans la première partie du cours on abordera les méthodes et techniques de formation adaptées à la formation professionnelle. Dans un deuxième temps, les élèves travailleront par équipe sur des propositions de sujets concernant la formation puis sur le montage de jeu de rôles qu'ils mettront en application entre eux. A ce titre, un focus particulier sera réalisé sur les principes du jeu de rôle. - Savoir décider de l'opportunité d'un jeu de rôle et en reconnaître les risques et les dangers ; - Savoir organiser et mener un jeu de rôle ; - Savoir maîtriser arrêter un jeu de rôle à temps. - Savoir débriefer un jeu de rôle.

Références conseillées :

- Loisier,J. (2009). Guide de communication éducative et de choix technologiques en formation à distance.
- Proust, F ; Boutros, F. (2007). Jeux de rôle pour les formateurs
- Courau, S. (2009). Jeux et jeux de rôle en formation : clés pour réaliser des formations efficaces.
- Lhuillier, B. (2011). Concevoir un serious game pour un dispositif de formation : les méthodes et les outils du e-learning expliqués à tous !
- Enlart S ; Charbonnier, O. (2010). Faut-il encore apprendre ?
- Mintzberg, H. (2006). Le management.

Validation : Présentation d'une animation en groupe de 3 étudiants. (notation conjointe avec le module sur le plan de formation)

Responsable du module : Yvan DEMUMIEUX

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Plan de formation	La perspective d'une formation professionnelle est le 3ème critère d'appréciation d'un emploi pour les - de 30 ans. (derrière la charge et le niveau du travail). La formation représente donc un enjeu majeur d'attractivité, de fidélisation et de meilleure employabilité au sein d'une organisation. Ce module permet de maîtriser le cadre réglementaire relatif à la formation professionnelle : Portabilité du droit individuel DIF, apprentissage, accompagnement des salariés, présentation du plan de formation au CE. Il permet aussi de construire, dans un cadre budgétaire défini, un plan de formation adapté aux besoins individuels et collectifs en choisissant d'élaborer la formation en interne ou de faire appel à un prestataire de formation.
3 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Dans la première partie du cours on resituera la formation dans le processus complet de la gestion des ressources humaines puis on abordera le cadre réglementaire : la dimension juridique et les dispositifs liés à la formation professionnelle. Dans un deuxième temps, on se penchera sur la réalisation théorique d'un plan de formation. Enfin, les étudiants réfléchiront à l'élaboration d'un plan de formation à partir d'un cas concret (sensibilisation et formation des managers à identifier le stress et le stress dépassé au sein de leurs équipes).

Références conseillées :

- Lafitte, HC ; Layole, G. (2007). Le plan de formation.
- Peretti, JM. (2012). Ressources humaines et gestion des personnes.
- Bournois, F; Point,S; Rojot,J; Scaringella JL. (2007). RH, les meilleures pratiques CAC 40-SBF 120.
- Gazier, B. (2006). L'employabilité. J. Allouche. Encyclopédie des Ressources Humaines.
- Peretti, JM. (2003) tous DRH.
- http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle

Validation : Présentation d'un plan de formation interne par groupe de 5 étudiants. (notation conjointe avec le module sur les outils de formation)

Responsables du module : Yvan DEMUMIEUX

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	Ce module doit permettre aux étudiants d'intégrer les principes de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein des organisations. En appuyant notamment sur les méthodes et outils de la GPEC, cet enseignement fournira les clés de compréhension des enjeux RH posés par la GPEC et permettra d'acquérir les compétences nécessaires au montage et au suivi de la démarche au sein des entreprises et des territoires.
6 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Structurée en trois temps, cet enseignement débutera par une mise en perspective des concepts de la GPEC dans leurs dimensions historiques et socioéconomiques et au regard des enjeux de la gestion des ressources humaines. Une fois ce champ d'analyse précisé, les séquences suivantes amèneront à définir la démarche de GPEC aux niveaux où elle est mise en œuvre : national, territorial et de l'entreprise. Illustrés à partir d'exemples concrets, la démarche et ses outils seront présentés afin de mieux appréhender la GPEC, ses limites et des perspectives.

Références conseillées :

- Batal, C. (2011). *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'analyse des métiers*. In Psyhologie sociale et ressources humaines (3ème édition) / sous la dir. de Ionescu S. & Blanchet A., PUF, p. 243-300.
- Ledoux, J.-P. (2008). La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. AFNOR Editions.
- Raoult, N. & Pelosse, J. (2011). La GPEC, levier d'employabilité et de compétitivité ? Editions Liaisons.

Validation : Dossier et présentation

Responsables du module : Julien Mestre

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Entretiens professionnels	Le but de ce module est de présenter les différents types d'entretiens aux étudiants : entretiens d'embauche, entretiens d'évaluation (appelé aussi entretiens annuels), entretiens « disciplinaire » (appelé aussi entretiens de recadrage), entretiens de ré-accueil suite à une absence, entretiens de motivation, entretiens de mi-carrière …
2 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Lors de la séance il sera abordé les différents types d'entretiens, leur raison d'être, le but de chacun de ces entretiens, les règles à respecter, et les tenants et aboutissants. Le but étant de situer pour chacun des entretiens les enjeux stratégiques, de comprendre et de s'approprier les différentes étapes, de s'inscrire dans une logique ressources humaines, de faire de cette démarche un levier de mobilisation et de développement individuel et collectif si cela se révèle possible. Des jeux de rôles seront réalisés afin de bien comprendre les différences entre les divers types d'entretiens et le positionnement à adopter pour chacun (posture d'accompagnement/orientation, de recrutement et de discipline).

Référence :

- La psychologie du travail (2003). Claude Lévy-Leboyer
- Bromberg, M. ; Trognon, A. (2007). *Psychologie sociale et ressources humaines*, Paris, Dunod
- Conduire avec succès un entretien d'évaluation (2009), Pascaline Malassingne, Editions d'Organisations
- Motivation : le déclic, Les nouvelles pistes pour rester motivé, motivant et heureux (2012), Nathalie Ducrot, InterEditions
- La motivation, 2e édition revue et augmentée (2012), Fabien Fenouillet, Edition Dunod
- Les outils du développement personnel pour manager, Méthodes, modèles, repères (2010), Stéphanie Brouard, Fabrice Daverio, Collectif Eyrolles, Edition Formation Entreprise (EFE)
- L'entretien d'évaluation, Comment s'y comporter, comment le mener (2003), Jacques Teboul, Edition Dunod
- Réussir la conduite d'un entretien : préparation, méthodes et exemples, Entretiens d'information, d'aide - Entretiens de vente, de recrutement - Entretiens-dialogues, de sondage - Entretiens à distance... (2002), Alain Chevalier-Beaumel, Editions du Puits Fleuri
- Optimiser les entretiens de compétence, Entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel, bilan d'étape professionnel, entretien de 2e partie de carrière (2011), Philippe Bernier, Annabelle Grésillon, Edition Dunod

Validation : Exercices de simulation (non notés) et présence obligatoire aux cours

Responsables du module : Elodie JAMMET

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Processus de recrutement et d'évaluation en entreprise	Ce module à pour vocation de présenter le processus de recrutement dans son ensemble depuis l'analyse de la demande, jusqu'à la clôture du recrutement et l'insertion du nouvel employé. Le recrutement est aujourd'hui une pratique courante, qui pourtant connaît bien des dérives n'étant pas toujours pratiquée dans les règles de l'art. C'est pourquoi il est important de connaître les règles en matière de recrutement pour qu'ils soient à la fois les plus efficaces possible tout en respectant la réglementation en vigueur, et en accordant une place prépondérante au candidat qui est un réel acteur central dans ce cadre. Les différentes étapes du recrutement seront présentées, mais sera également abordée la spécificité du psychologue et surtout sa raison d'être dans le cadre de ce processus.
9 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Ainsi seront abordées les thématiques suivantes : I – La place du recrutement dans l'entreprise et le rôle du psychologue II – L'analyse préalable au recrutement III – La recherche de candidats IV – Collecte de candidatures V – L'entretien et la conduite de l'entretien VI – Les outils Ces enseignements seront constamment accompagnés d'exercice, pour mettre en pratique les acquis théorique et vérifier la compréhension des étudiants. Le but étant de donner aux étudiants une vision globale du recrutement, afin qu'ils puissent percevoir tous les enjeux, conséquences et risques dans le cadre du processus de recrutement.

Références conseillées :

- Bromberg, M. ; Trognon, A. (2007). *Psychologie sociale et ressources humaines*, Paris, Dunod
- Recrutement, Les meilleures pratiques (2005), Alain Gavand, Editions d'Organisations
- L'art de mener un entretien de recrutement, Jean-Pierre DOURY, Editions d'organisation
- Psychologie et recrutement Modèles, pratiques et normativités, Edition 2011, Sonia Laberon, Edition De Boeck
- Faire passer un entretien de recrutement, Méthode à l'usage de tous les managers (2008), Philippe Villemus, Editions d'Organisations
- Guide de recrutement (2001), Gilles Azzopardi, Edition Marabout

Validation : Une épreuve écrite notée et présence obligatoire aux cours

Responsables du module : Elodie JAMMET

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Insertion professionnelle	Le but de ce module est d'apporter aux étudiants les bases à appliquer dans le cadre de la recherche de stage ou d'emploi, depuis la construction du CV jusqu'à l'entretiens de recrutement.
3 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Seront abordées les thématiques suivantes : - Rôle du Psychologue - Elaboration et rédaction du CV - Elaboration de la lettre de motivation - Comment répondre à une annonce ? - Comment faire une candidature spontanée ? - Préparation à l'entretien d'embauche (anticiper les questions, les questions à poser à la fin de l'entretien, les questions « pièges », les questions les plus fréquemment posées, comment faire appel à son réseau…) Des jeux de rôles interviendront également afin de mettre en pratique l'ensemble des apports.
Référence : ➢ Orientation et insertion professionnel, Jean Guichard et Michel Huteau, Dunod ➢ http://publications.junior-entreprises.com/dl/Livre%20Blanc%20des%20Junior-Entreprises%202012.pdf	
Validation : Exercices de simulation (non notés) et présence obligatoire aux cours	
Responsables du module : Elodie JAMMET	

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Management d'équipe et conduite de réunion	Management d'équipe : Analyse des connaissances en psychologie sociale concernant le management d'équipes pour l'amélioration des performances. Performance dans le sens large du terme (rendement, productivité, qualité du travail mais également réduction de l'absentéisme, diminution du turn-over, amélioration de l'ambiance au travail, affaiblissement du stress…). Alternance d'exposés théoriques et d'exercices pratiques. Conduite de réunion : Analyse des méthodes de conduite de réunion et des moyens de susciter la créativité dans les groupes. Alternance d'exposés théoriques et d'exercices pratiques (jeux de rôle dans le cadre de situations proposées par le chargé de cours et par les participants eux-mêmes, exercices de créativité, etc...).
4 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Mise en place d'une équipe de travail • Pourquoi ? • Impact sur l'efficacité individuelle • Impact sur l'efficacité de l'organisation • Impact sur l'unité de production • Focus sur l'évaluation du personnel : rappel de quelques biais possibles : impression, catégorisation, TIP, critique des méthodes de recrutement (de la graphologie aux assesment centers avec test « in basket »). Facteur influençant la réussite d'une équipe de travail • En fonction de la tache • De l'équipe de travail • Des rôles • Focus sur les nouvelles théories du leadership • Focus sur la motivation et le changement d'attitude (théorie des exceptations, des buts, de l'autorégulation, de l'action raisonnée…) Pratique de la conduite de réunion : • Différents types de réunion • Préparation de la réunion • Rôle du responsable • Techniques et outils pratiques

Références conseillées :

- Amado, G. & Guittet, A. (2012). *Dynamique des communications dans les groupes*, Paris : Colin
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*. New York : Free Press.
- Locke, E.-A. & Latham, G.-P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- J.P. Kottler (1990). *A force for change,* Macmillan, New York.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. NewYork : John Wiley
- Worchel S., Wendy w. & Simpson J. *Group process and productivity* (1992). Sage publications, Newbury Park, London, New Delhi,.

Validation : Epreuve écrite notée : commentaire de document

Responsables du module : Jérôme BENOIT

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Recherche & Développement	Ce module propose d'investiguer plus avant la fonction « Recherche & Développement » (R&D) en entreprise. Une attention particulière sera accordée au processus de conception de nouveaux produits et/ou de services appliqués au secteur des RH /Management. Il s'agira également de mieux comprendre les mécanismes de financement de l'innovation, ainsi que l'application de théories Psychologiques en entreprise. Ce module accordera une part importante aux retours d'expériences en entreprises (i.e., processus de lancement produits, projets innovants multipartenaires en consortium). Il importera pour tous ces exemples d'identifier les conditions de réussite et les risques associés, ainsi que le rôle clé des psychologues et la déontologie associée. Les propos seront étayés par des résultats d'enquêtes et retours clients, principalement dans le secteur de l'évaluation psychologique au travail.
4 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Dans la première partie du cours, il s'agira de situer plus précisément la fonction R&D dans l'entreprise, ses principales missions, relations avec d'autres services (IT, Marketing, commercial) et partenaires externes. Une attention sera également accordée aux compétences clés à mobiliser dans un service R&D et les évolutions de carrière. Dans une deuxième partie, nous nous focaliserons sur le processus de conception de produits et/ou services innovants sur le marché B to B. Des exemples de mise sur le marché de nouveaux produits/tests dans le domaine de l'Evaluation professionnelle seront proposés. Une dernière partie sera consacrée à la recherche appliquée en entreprise. Nous montrerons l'importance du choix d'un cadre conceptuel et méthodologique et la restitution des données. Enfin, il s'agira enfin de mieux cerner les mécanismes du financement de l'innovation par le biais d'exemples de projets de R&D financés.

Références conseillées :

- Karsenti, G, Ulaga, W. (2011). Le Business Model des services. Des produits aux services dans le marché du B to B. Eyrolles. Editions d'Organisation.
- Kim, W.C., Mauborne, R. (2010). Stratégie Océan Bleu. Comment créer de nouveaux espaces stratégiques. Pearson.
- Lévy-Leboyer, C. (2007). Evaluation du personnel. Quels objectifs? Quelles méthodes? Eyrolles. Editions d'Organisation.
- AERA, APA, & NCME. (1999). Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: AERA.
- Association of Test Publishers (ATP: 2005). Guidelines for computer-based and internet deliver

Validation : Présentation d'un nouveau produit / service innovant respectant les étapes de conception et de mise sur le marché et/ou du design complet d'une recherche appliquée en entreprise (groupe de 3 personnes)

Responsables du module : Alexandra Didry

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Ouverture au Droit social (Droit privé des relations de travail employeurs-salariés)	**.** Pour des étudiants, bientôt acteurs face au monde professionnel, saisir ou mieux intégrer les lignes de force et dispositifs fondamentaux du Droit du Travail • Appliquer une méthode de raisonnement en Droit social • Savoir re-situer les nouveautés administratives, juridiques, voire RH du social • Comprendre les logiques des conflits, ruptures et de leurs lendemains en entreprise sous l'angle du Droit social • Approfondir les nouveaux thèmes du Droit du Travail
5 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Les fondamentaux du Droit du travail Normes (ou règles du jeu collectives et individuelles) et juridictions. Les logiques judiciaires de raisonnement **Le contrat de travail,** norme centrale Ses formes (C.D.I., C.D.D., C.T.T., Temps partiel), les clauses, la période d'essai, ses pièges, l'exécution du contrat, les suspensions du contrat et absences (maladie, accident de trajet, accident du travail, congé-maternité, etc…), la modification du contrat **La durée du travail et les repos** Les durées du travail, les heures supplémentaires, les catégories légales de cadres, l'A.R.T.T., les congés payés **L'exercice du droit disciplinaire et les départs** Le règlement intérieur, les sanctions et notamment les licenciements pour faute simple, grave ou lourde, les licenciements pour faute contractuelle et la bonne marche de l'entreprise, la démission, la rupture conventionnelle, le départ et la mise à la retraite **Les instances représentatives du personnel** D.S., D.P., C.E., C.H.S.C.T.

Références conseillées :

- Ray (Jean-Emmanuel) (2012) : Droit du Travail, Droit vivant, *Éd. Liaisons*
- Dictionnaire Pratique Revue Fiduciaire Social 2012 (16ème édition), *Groupe Revue Fiduciaire*
- **Peretti, J.-M** (2011) **:** *Gestion des Ressources Humaines, Vuibert entreprise.*
- Les contrats de travail et leurs clauses (dernière éd.) : C.D.I., C.D.D., période d'essai, mobilité *(collection Les Essentiels Revue Fiduciaire).*
- Guide La Découverte - *C.F.D.T.* (2012) : Salariés, guide de vos droits 2012.
- Dictionnaire Pratique Revue Fiduciaire Paie 2012 (16ème édition), *Groupe Revue Fiduciaire*

Validation : Epreuve écrite

Responsables du module : Patrice Parthenay

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Gestion des conflits	• Professionnaliser son approche de la gestion des conflits • Identifier les différentes configurations et les sources déclenchantes • Identifier, analyser et mettre en perspective les logiques, les enjeux et les positionnements des acteurs impliqués • Mettre en pratique les bonnes postures, privilégier les enjeux clés et les méthodes de résolution ad hoc • Comprendre, construire, les bases d'une approche préventive et définir des critères et des indicateurs de suivi et d'alerte
4 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	• Les différentes typologies de conflit • Les enjeux majeurs : les coûts et les bénéfices • Approche systémique des sources déclenchantes • Les postures relationnelles et communicationnelles • La gestion des personnalités difficiles • Les modalités pratique de résolutions : du recadrage à la médiation • Prévenir les situations conflictuelles • Mettre en place un plan de progrès personnalisé

Références conseillées :

- Bromberg, M e& Trognon, A. (2006). Psychologie sociale des groupes, p 195, in *Psychologie Sociale*, sous la direction de Ionescu, S. & Blanchet, A., Volume coordonné par Bromberg, M. & Trognon, A., PUF
- Brunner, R. (2009). Voir les effets de jouissance sadique d'un sujet de structure perverse p136 in. *Psychanalyse des passions dans l'entreprise*, Eyrolles
- Doucet, O., Simard, G. (2003). Mesurer la justice organisationnelle pour mieux comprendre l'effet des jeux politiques, in *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*, Foucher, R. et al, Editions Nouvelles, AMS.UQAM, Montréal, Québec, Canada
  Duncan Luce, R. and Raïffa, H. (2ème édition, 1985). *Game Decisions: Introduction and Critical*, Dover Publications
- Lujan, C. (2005).Réussir une négociation, in *Diriger et Motiver – Art et pratique du management*, sous la direction de Aubert, N., Editions d'Organisation, deuxième édition
  Michel, S. et all. (2005). Conflits et négociation, in *Mangement Aspects humains et organisationnels*, PUF Fondamental

Validation : Analyse de cas à rendre

Responsables du module : PA Christian Lujan

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Assessment center	En quoi un assessment center est la méthode d'évaluation de l'individu au travail la plus efficace ? Ce module permet de découvrir ce qu'est un assessment center, quelle est sa finalité et comment on construit un protocole d'évaluation. Si le terme « assessment center » est aujourd'hui connu de tous les cabinets de recrutement et des DRH, il n'est pas toujours pratiqué dans les règles de l'art. C'est pourquoi il est important de connaître les « ingrédients » indispensables pour prétendre faire de l'assessment center.
4 séances de 3 heures	**Déroulement**
	Le premier cours est une introduction très complète sur ce qu'est un assessment center : définition et objectifs, dans quel cas l'utiliser, la méthodologie et le déroulement, les atouts de la démarche. Le second cours porte sur la création d'un assessment center : les étapes indispensables à suivre, des exemples d'exercices. Le troisième cours est interactif et orienté sur la pratique d'un assessment center : simulation d'un exercice de groupe et d'un entretien structuré, jeux de rôles, etc. Enfin, le dernier cours est consacré à la présentation des dossiers réalisés en groupe et à un jeu de questions-réponses entre chaque groupe et l'enseignant.
Référence conseillée : ➢ La psychologie du travail (2003). Claude Lévy-Leboyer	
Validation : réalisation d'un dossier (création d'un protocole d'assessment center) par groupe de 3 étudiants et présentation orale obligatoire. Epreuve notée.	
Responsable du module : Cendrine Charpy-Guittat	

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Consultant Psychologue – Illustration d'un domaine d'intervention : La prévention des Risques Psychosociaux	Ce module permet aux étudiants d'appréhender d'un point de vue professionnel le métier de consultant en prévention des risques psychosociaux. Il s'agira d'une part de comprendre les préoccupations, les demandes et les obligations auxquelles sont soumises les entreprises, d'apprécier les offres des cabinets de conseil spécialisés dans ce domaine et enfin de s'approprier les qualités professionnelles, les attitudes et comportements du consultant en mission de prévention des risques psychosociaux.
10 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Au fur et à mesure des séances, nous aborderons les phases classiques d'intervention d'un consultant en prévention des RPS (et plus largement) : analyse de la demande, élaboration d'une proposition, cadrage et lancement de la mission, réalisation de la mission, restitution, clôture et suivi. Il s'agira notamment d'analyser ensemble l'évolution de la posture du consultant, les compétences sollicitées, la place de la théorie et son articulation avec les réalités du terrain. Ce sera l'occasion de préciser le rôle des différents acteurs de la prévention au sein des entreprises (direction, CHSCT, IRP, SST, etc.), l'enjeu des relations sociales et l'importance de la négociation. Nous évoquerons aussi le fonctionnement, les objectifs et les contraintes du métier de consultant en fonction de son lieu d'exercice : cabinets de conseil, consultant indépendant, consultant interne à l'entreprise, service de santé, etc. L'objectif de ce module est donc de fournir aux étudiants des outils pratiques et opérationnels pour faciliter leur recrutement, leur intégration et leurs premiers pas dans le monde professionnel.

Références conseillées :

- HAUBOLD B. (2008), *Les risques psychosociaux, identifier, analyser, prévenir les risques humains*, EYROLLES, Edition d'Organisation
- MERCIECA P.(2009) PINATEL C., BERNON J., DELTOR S., Agir sur la prévention des risques professionnels, du document unique au plan d'actions, Edition ANACT
- GUERIN (François), LAVILLE (Antoine), DANIELLOU (François), DURAFFOURG (Jacques), KERGUELEN (Alain), Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie. Edition ANACT

Validation : Un dossier réalisé en groupe (2/ 3 étudiants) présenté oralement

Responsables du module : Mme Amandine de SEPTENVILLE et M. Jérôme BOUCHET

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Prévention et gestion des risques psychosociaux	• **Avoir une approche professionnalisante des RPS en prévention tertiaire, secondaire et primaire** • **Se doter d'approches théoriques et méthodologiques pour s'approprier l'environnement des RPS et piloter une intervention:** ▪ Comprendre et prendre en compte les logiques d'acteurs, les enjeux clés ▪ Construire et accompagner les différentes d'un diagnostic, analyser les situations critiques, identifier les problématiques et les sources déclenchantes ▪ Se constituer des critères et des indicateurs d'alerte et de suivi
6 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Trois phases : 1. **Les champs d'intervention des intervenants en RPS :** • Les enjeux • Les définitions des RPS • Les repères juridiques et les mesures incitatives • Les acteurs internes et externes • Les postures et les limites (Ethique et déontologie) • L'étiologie des RPS 2. **Audit et diagnostic : les outils d'analyse** • Epistémologie du risque psychosocial et indicateurs clés • S'appuyer sur l'approche systémique pour réaliser un diagnostic : l'approche « 7 S » • Comprendre les cultures internes pour réaliser un état des lieux, s'imprégner de l'histoire et affiner sa lecture des moments clés de l'organisation et des interactions des acteurs concernés 3. **Conduire un audit RPS et intervenir en prévention tertiaire** • Prérequis, fondements et finalités de l'audit • Exemple concret d'une mission : phases clés, contenu d'intervention, enjeux et postures • Exemple d'outils pour organiser et structurer l'information recueillie aux niveaux Individu – Collectif et Organisation • Organiser un plan de communication • Le rapport d'audit, sa présentation, les postures • Les situations pathogènes singulières et leur traitement

Références conseillées :

- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur, Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte
- Dejours, C., ; Bègue F. (2009). *Suicide et travail : que faire ?,* Paris, PUF
- DE GAULEJAC, V., (2011), *Travail, les raisons de la colère,* Paris : Seuil, économie humaine

Validation : Analyse d'un cas à rendre

Responsables du module : PA Christian Lujan

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Analyse des données Verbales	Ce module propose une formation approfondie à l'analyse des données verbales issues d'entretiens, de questionnaires ou d'observations. Plusieurs techniques sont présentées.
20 heures	**Déroulement**
	Diverses méthodes d'analyse des données verbales sont proposées. Ces concepts et méthodes sont illustrés par la présentation d'études spécifiques. Chaque technique est présentée en s'appuyant sur des exercices permettant une mise en pratique de la méthode d'analyse, depuis le codage jusqu'au traitement statistiques des données (outils informatiques, logiciels de traitement des données, etc.).

Références conseillées :

- Bardin, L. (1985). L'analyse de contenu, Paris : Presses Universitaires de France.
- Edwards, D. and Potter, J. (1992) *Discursive Psychology*. London: Sage.
- Chaput, V., Amsellem, F., Urdapilleta, I.**,** Chaste, P., Leboyer, M., Delorme, R., & Goussé, V. (2013). Episodic memory and self awareness in Asperger Syndrome: Analysis of memories narratives. *Research in Autism Spectrum Disorders*, *7*, 1062-1067.
- Houix, O., Lemaitre, G., Misdariis, N., Susini, P., & Urdapilleta, I. (2012). A Lexical Analysis of Environmental Sound Categories. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, *18*(1), 52-80
- Shiffrin, D., Tannen, D., & Hamilton, H. (2001). The Handbook of discourse analysis, Oxford : Blackwell publishers.

Validation : Exercices de codage et d'analyse (non notés). Epreuve écrite notée.

Responsables du module : Pr. Isabel. Urdapilleta (LAPPS)

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Méthodologie de la conduite d'entretien	Ce module propose une formation approfondie aux techniques d'entretien. Diverses techniques utilisées en psychologie sociale du travail et gestion des ressources humaines sont présentées : l'entretien d'enquête, l'entretien centré sur la tâche avec support vidéo, l'entretien d'explicitation, l'entretien de groupe, etc.
20 heures	**Déroulement**
	Dans la partie introductive du cours on aborde les techniques utilisés en entretien (relances, consignes, etc.) et les enjeux de telles situations. Le cours se focalise ensuite sur chacune des techniques d'entretien. Chaque technique est présentée en s'appuyant sur des exercices permettant une mise en pratique de la méthode depuis la conception d'un entretien jusqu'à la réalisation (exercices de codage et d'analyse de transcription d'entretiens, résolution d'une commande fictive (*formulation problématique et hypothèses, montage consigne, guide d'entretien*), training (*enregistrements vidéo et retour sur expérience*).

Références conseillées :

- Blanchet, A., & Gottman, A. (2005). *L'enquête et ses méthodes*, Paris : Colin.
- Podsakoff, P.M., MacKensie, S.B, Lee, J.Y., & Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88, 5, 879-903.
- Sebillote, S. (1991). Décrire des tâches selon les objectifs des opérateurs, de l'interview à la formalisation, *Le travail Humain*, 54 (3), 193-223. Sebillote, S. (1994). *Méthodologie Pratique d'Analyse de la tâche en vue de l'extraction de caractéristiques pertinentes pour la conception d'interfaces*, Rapport Technique INRIA, http://hal.inria.fr/docs/00/07/00/06/PDF/RT-0163.pdf
- Vermesch, P. (2011), *L'entretien d'explicitation*, Paris : ESF.

Validation : Exercices de simulation (non notés). Epreuve écrite notée.

Responsables du module : Pr. Isabel Urdapilleta (LAPPS)

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Nouvelles théories en psychologie sociale des organisations	Ce module propose une formation approfondie aux nouveaux concepts appliqués dans le domaine des organisations et issus de la recherche fondamentale (engagement, citoyenneté organisationnelle, dissonance émotionnelle, alignement comportemental, théorie de l'action planifiée). Une attention particulière sera accordée au déroulement type d'une étude appliquée (audit social ou conseil stratégique en RH) et sur la mise en place des différentes étapes de sa réalisation.
4 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Dans la première partie du cours on abordera les concepts fondamentaux et leur ancrage théorique qu'on illustrera par des exemples d'application. Dans un deuxième temps, on montrera que choisir un cadre conceptuel précis débouchant sur l'usage de mesures valides permet un gain de temps dans la réalisation d'une étude appliquée. Enfin, des séquences d'animation seront proposées aux étudiants au cours desquelles ils devront « vendre » à leur direction un nouveau process (formation, étude ou audit) s'appuyant sur les concepts vus en cours.

Références conseillées :

- Delobbe, N.; Herbach, O. ; Lacaze, D. & Mignonac, K. (2005). Comportements organisationnels (Vol.1): Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle. De Boeck.
- El Akremi, A. ; Guerrero, S. & Neveu, J.-P. (2006). Comportements organisationnels (Vol.2) : Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel. De Boeck.
- Rojot, J. ; Roussel, P. & Vandenberghe, C. (2009). Comportement organisationnel Vol.3 : *Théories des organisations, motivation au travail, engagements organisationnels. De Boeck.*
- Robbins, S & Judge, T. (2006). *Comportements organisationnels* (12ème édition). Pearson Education.

Validation : Présentation obligatoire d'une animation en groupe de 3 étudiants (non notée). Une épreuve écrite notée.

Responsables du module : PR. Rémi Finkelstein (LAPPS)

Intitulé et Durée du module	Objectifs
Méthodes quantitatives en psychologie appliquée et statistique informatisée des données	Ce module propose une formation à la construction d'un matériel standardisé susceptible de répondre de manière opérationnelle à des questions relevant d'une démarche de type « ingénierie psychosociale ». Il comporte deux étapes : 1) construction du matériel et passation, 2) analyse et présentation des résultats.
7 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Dans la première partie du cours on abordera les biais dans la formulation des questions, l'ergonomie générale du questionnaire et les techniques d'échantillonnage. A partir d'une problématique typique en RH, on construira un matériel standard qui sera administré et dont les résultats seront analysés à la fin du cours. Les variables étudiées seront la justice organisationnelle (distributive, procédurale, interactionnelle), le bien être basé sur les affects, le stress, l'engagement organisationnel, l'interface travail-famille. Enfin, placés dans la position de consultants, ils devront présenter les résultats de l'enquête avec des préconisations précises (formations, réaménagement de l'organisation du travail, etc.).

Références conseillées :

Recueil de données : observer, questionner, interviewer

- De Ketele, J.M. & Roegiers, X. (1996). Méthodologie du recueil d'information: fondement des méthodes d'observation, de questionnaires, d'interviews et d'étude de documents. Paris/Bruxelles : De Boek

Méthodologie du questionnaire :

- Schwarz, N. (1999). Self reports : how the questions shape the answers. Psychologist, Vol. 54, (2), 93-105.
- De singly, F. (2005). Série « L'enquête et ses méthodes ». Le questionnaire. Liège : Armand Colin, 2ème édition refondue.
- Guibert, J. & Jumel, G. (1997). Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales. Paris : Armand Colin, Cursus.

Truchot, D. (2004/2011). *Epuisement professionnel et burnou*t. Paris : Dunod. (Nouvelle édition mise à jour).

Dancey, C., John Reidy, J., Gauvrit, N. (2007). SPSS facile, Appliqué à la psychologie et aux sciences sociales. De Boeck Supérieur.

Bertrandias, L., Carricano, M., & Poujol , F. (2011) Analyse de données avec SPSS® . Synthex économie gestion.

Validation : Présentation obligatoire de l'enquête par groupe.

Responsables du module : PR. Rémi Finkelstein (LAPPS)

Intitulé et Durée du module	Objectifs
L'analyse des métiers, des emplois et des compétences	Ce module propose une formation approfondie aux concepts, méthodes et outils liés à l'analyse du travail dans une perspective de gestion des ressources humaines. Il vise à développer la capacité à analyser un emploi et à le décrire selon les critères professionnels requis dans une direction des ressources humaines.
6 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	Dans la première partie du cours on abordera la place de l'analyse du travail dans la gestion des ressources humaines ainsi que les finalités des descriptions d'emplois et des référentiels de compétences, puis les concepts utilisés dans l'analyse du travail (famille professionnelle, métiers, emplois, postes, emplois-types, emplois-sensibles, emplois-clé, emplois stratégiques, compétences, compétences « critiques », compétences stratégiques, etc.) avant d'aborder la méthodologie des l'analyse des situations de travail : principes et cheminement, méthodes de recueil de données, description de l'architecture d'un emploi, du contexte d'exercice des missions et activités. Dans un second temps, la question des compétences et de leur description sera traitée, comme celle de leur hiérarchisation et de leur cartographie. Le dernier cours portera sur l'analyse des travaux effectués par les étudiants.

Références conseillées :

- Analyse du travail et formation : n°165 revue Education permanente ; 2005
- Analyse de l'activité et formation : n°8 revue Savoirs ; 2005
- Batal, C. (1997) La gestion des ressources humaines dans le secteur public , tome 1 : " L'analyse des métiers, des emplois et des compétences " ; Editions d'Organisation.
- Batal, C. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'analyse des métiers *in* « Psychologie sociale et Ressources Humaines », sous la direction de Ionescu, S. et Blanchet, A. (PUF, 2007).
- CEREQ, (1990) Les analyses du travail, enjeux et formes " Collection des études n° 54

Validation : Un travail individuel d'analyse et de description d'un emploi, rédigé sous forme de monographie et notée.

Responsables du module : Christian Batal et Olivier Charbonnier

Intitulé et Durée du module	Objectifs
L'intervention en Conseil	• **Avoir une première approche pragmatique de types fréquents de mission de conseil auprès d'organisations publiques ou d'entreprises privées mobilisant des savoirs et des savoirs faire en psychologie sociale** ▪ Accompagnement des changements ▪ Coaching individuel ▪ Coaching d'équipe Après un rappel théorique et méthodologique, les cours sont illustrés entre autres par des présentations et études de cas réels. Une attention particulière sera apportée par l'analyse de la demande client et les réponses en terme de démarche apportées par le consultant
6 Séances de 3 heures	**Déroulement**
	4. **Accompagnement des changements :** • Définition et facteurs de changements • Rappel des fondamentaux • La démarche d'accompagnement du changement • L'analyse des leviers et des résistances • La communication et les actions de mobilisation 5. **Coaching individuel** • Définition • Les éléments structurants du coaching a. Une demande et un objectif clarifiés b. Un cadre de référence défini c. Un processus progressif d. Une relation de confiance et de co-construction e. Des méthodes et des outils adaptés au cas par cas 6. **Coaching d'équipe** • Définition • Les fondamentaux de la dynamique d'équipe • Les méthodes et les outils du coaching d'équipe a. Diagnostic b. Séminaire d'équipe c. Suivi

Références conseillées :

- M. Crozier et E. Friedberg — L'acteur et le système -
- F.Dupuy — Sociologie du changement - 2004 – Dunod
  Lost in management -2011 Seuil
- P. Bernoux — Sociologie du changement - 2005 - Seuil
  Le changement sans fin - 2008 – Pearson Village Mondial
- O. Vassal — 2011 - Quand le don de soi ne va plus de soi _ Pearson
- C. Levy-Leboyer — Re-Motiver au travail
  2007 – Edition d'organisation

Validation : Cas à rendre

Responsables du module : Joëlle TUBIANA

ANNEXE 1

Un contrat psychologique (*) au sein du M2P « Psychologie sociale du travail et ressource humaines » ?
Réguler le jeu des attentes entre les enseignants et les étudiants.

Contrat psychologique : « *La croyance d'un individu relative aux termes d'un accord d'échange réciproque entre cette personne cible et une autre partie.* » (Rousseau, 1989, p. 123)

Du côté des étudiants :

- **Assiduité** : présence régulière à tous les cours.
- **Courtoisie** : s'excuser en cas de retard ou présenter un justificatif en cas d'absence (ce dernier point est obligatoire).
- **Travail fourni** : rendre les travaux demandés par les enseignants en temps et en heure.
- **Participation active** : questionner, apporter des éléments constructifs, participer aux débats organisés pendant le déroulement des cours.
- **Clairvoyance** : pas d'impasse sur les sujets ignorés ou peu connus, demander des conseils de lecture ou un éclairage particulier aux enseignants.
- **Positivité** : ne pas nuire à autrui, jouer collectif, soutenir les condisciples en difficulté, faire preuve de solidarité.
- **Pro activité** : Aller chercher l'information, consulter les sites ad hoc, prendre des initiatives, lire les articles

Du côté des enseignants :

- **Accessibilité** : acceptent d'être sollicités personnellement (dans la mesure du raisonnable) sur des questions liées aux cours.
- **Feed-back** : rendent en temps et en heure les évaluations des travaux et tâches variées organisées dans le cadre des enseignements – commentent ces travaux en fournissant les barèmes d'évaluation.
- **Soutien** : encouragent et soutiennent les initiatives individuelles et collectives visant à améliorer le bien être de la promo – récompensent et valorisent les efforts fournis par les uns et les autres.
- **Positivité** : s'efforcent de maintenir un climat positif en valorisant le potentiel de chacun.

(*) Voir à ce sujet :

Coyle-Shapiro, J.A.M. & Parzefall, M.J. (2005). Explorer la théorie du contrat psychologique : questions clés pour comprendre et investiguer la relation d'emploi. In N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze & K. Mignonac (Eds), *Comportement organisationnel, Vol1, Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle,* pp. 22 - 67. Bruxelles : de Boeck.

ANNEXE 2

UNIVERSITÉ PARIS 8 VINCENNES-SAINT-DENIS

Avenant à la convention de stage
M2 P : Psychologie sociale du travail et ressources humaines

Nom et prénom de l'étudiant : Coordonnées : Mail : Objet de l'étude

Note : Le projet de stage doit faire l'objet d'un avis favorable rendu conjointement par un membre de la commission extérieur à l'Université et par le Directeur, responsable universitaire du Master pro. Une fois validée la note devra être signée par le responsable professionnel du stage et restituée au Directeur du Master professionnel. La note doit faire entre 3-5 pages au maximum.

1) Présentation de l'entreprise et du contexte de la demande.

De quelle entreprise ou structure s'agit-il (secteur, type de production/service, localisation, caractéristiques générales,…) ?
Quels sont vont interlocuteurs (DRH, Dir. des études, Responsable d'un service de formation…) ?
Quel est votre (vos) référent(s) en interne de l'entreprise ?

2) Les objectifs de l'étude ou de l'intervention.

Quelle est la demande (formulée ou éventuellement reformulée) ? Quels sont les objectifs de votre stage ? Quels sont les éventuels enjeux liés à votre stage (prévention, qualité du management, développement R.H., valorisation des compétences, optimisation des outils de formation…)

3) Présentation et déroulement des missions proposées.

Quelle est la mission (éventuellement les missions ; alors préciser ou hiérarchiser) : nature, contenu, modalités de mise en œuvre ? Pour qui ? Pourquoi ? Quelles sont les finalités explicites ? Temporalité.

4) Eléments méthodologiques.

Comment aborder la ou le(s) question(s) ? Quels sont les moyens mis à disposition ? Avec qui ? Est-il prévu des modalités de restitution auprès des personnes contactées ; impliquées ?

5) Résultats attendus.

Quelles sont les attentes en matière de résultats et les apports concrets pour l'entreprise ? Quelles sont les propositions méthodologiques en matière d'évolution des outils et des méthodes ? Quelles sont les perspectives possibles (suites…) ?

Indiquer le nom de la personne qui sera votre maître de stage (nom, adresse, tel, e-mail)
Préciser son statut et sa formation (psychologue ou non psychologue.

Quel est votre avis sur le contenu du stage : Dites en quelques mots en quoi cette mission est qualifiante pour vous : intérêts, perspectives, qu'attendez-vous de ce stage ? Enjeux.

Signature du Maître de stage :

Signature du stagiaire :

Signature du responsable pédagogique universitaire,
Pr. Rémi Finkelstein :

ANNEXE 3

Master professionnel : Psychologie sociale du travail et ressources humaines
Aide à l'élaboration du mémoire de fin d'étude.

Introduction :
Présentation succincte de l'étudiant et de son expérience suivie d'un exposé des motifs du choix du stage et de la question approfondie.

Première partie : analyse de la pratique professionnelle.

- Présentation de l'organisation dans laquelle le stage a été effectué.
- Clarification de la mission confiée au stagiaire (en montrer les évolutions éventuelles et joindre les écrits contractuels lorsqu'ils existent).
- Analyse du travail psychosociologique mené dans ce cadre.
- Réflexions sur différents problèmes ou faits marquants rencontrés au cours du stage (institutionnels, relations professionnelles, méthodologies utilisées…).

Remarque : ces différents points doivent comporter une partie descriptive suivie d'une analyse utilisant les références théoriques appropriées.

Deuxième partie : question approfondie.
Trois types de niveau d'étude sont possibles mais non cumulables. Il faut donc choisir clairement une option (accord contractuel sur ce choix avec l'enseignant concerné).
Pour les étudiants suivant la filière M2R et thèse de doctorat : La question approfondie est remplacée par une étude empirique au format d'un article scientifique (problématique, cadre théorique, hypothèses, méthode, analyse des résultats conclusion et ouverture).

- Option 1 : question relative à la méthodologie.

A partir d'une ou deux théories de référence, prolonger l'analyse au-delà de ce qui a été proposé au client dans l'étude, la formation ou l'intervention réalisés. Eventuellement, proposer une alternative (présentation et argumentation des nouvelles méthodologies envisagées). Dans le cas de missions portant sur le recrutement, une analyse de la validité des outils mobilisés et de leur acceptabilité peut être envisagée et des propositions d'optimisation formulées.

- Option 2 : question relative à l'organisation du travail.

Analyser le processus de travail, l'organisation ou une dimension de son fonctionnement. Eventuellement, proposer de nouveaux modes d'organisation dans la façon de concevoir ou de mettre en œuvre le travail.

- Option 3 : question relative au positionnement.

Réflexion sur le positionnement de la psychologie sociale et du psychosociologue dans le secteur concerné. Dans ce cas, argumentation sur les méthodes et théories qui pourraient soit enrichir le positionnement actuel, soit le préciser dans le cas d'un secteur neuf.

Conclusion.
Bilan professionnel de cette expérience, articulation entre savoir universitaire et mise en œuvre, clarification éventuelle sur le projet professionnel.

Bibliographie
Aux normes de l'A.P.A.

Informations générales.

Le mémoire dactylographié comportera environ cinquante pages hors annexes, chaque partie étant à peu près équivalente. Times New Romane , police 12, interligne 1,5
Cet écrit est à destination de l'université et pourra être consulté par n'importe quel étudiant. Au choix de l'étudiant, tout ou partie de ce mémoire pourra être communiqué au responsable du stage.

Remise du mémoire
En trois exemplaires, dont un pour le secrétariat. Un résumé de 120 mots maximum en français et en anglais devra être joint au mémoire. Afin de faciliter l'identification du document, la page de garde comprendra les mentions suivantes : Universite de Paris 8 – St Denis. Département de psychologie. Nom complet du Master professionnel. Auteur. Titre. Jury. Note.
Les dates de soutenance seront communiquées dés que possible (fin juin ou début septembre).

Soutenance
Exposé de l'étudiant de dix minutes, suivi d'une discussion avec le jury (deux universitaires) pendant vingt minutes. La soutenance est publique et le responsable de stage peut être invité.

Pour l'équipe pédagogique, le responsable du M2P :

Pr.RémiFinkelstein